

В прошлом году без убытков сработало 80 % хозяйств региона, а в 2004 г. – 52 %. Это значит, что аграрная экономика имеет рост. В апреле хозяйства получают из областного бюджета 50 млн.рублей на компенсацию части затрат на ГСМ, на приобретение удобрений и другие программы. Ожидается урожай зерна в размере 1 млн. 320 тыс. тонн.

УДК 331.108.2

PROBLEM OF FORMATION OF NEED FOR THE STAFF OF HEADS AND EXPERTS OF THE AGRICULTURAL ORGANIZATIONS WITH HIGHER EDUCATION

К.М.Волк
Ульяновская ГСХА

The problem of personnel maintenance is one of deterrents of stabilization and development of an agriculture. Solving problems of personnel maintenance, it is necessary to pay attention that the staff of heads and experts play a priority role in increase of efficiency of public sector of economy. In clause the analysis of personnel maintenance on one of federal districts, the offer on perfection of formation of need of the agricultural organizations in the staff of heads and experts is presented.

Проблема кадрового обеспечения является одним из сдерживающих факторов стабилизации и развития сельского хозяйства. Это обусловлено отсутствием четкой взаимосвязи между потребностью в руководителях и специалистах и их подготовкой в системе аграрного образования региона, недостаточной работой по привлечению и закреплению кадров, кадровому планированию развития территории. Показатели кадрового обеспечения снижает и нерационально использование кадрового потенциала [5].

Решая проблемы кадрового обеспечения, на мой взгляд, необходимо обратить внимание на то, что кадры руководителей и специалистов играют приоритетную роль в повышении эффективности общественного сектора экономики, который в условиях сельских поселений представлен в большей мере сельскохозяйственным производством.

Особенности сельскохозяйственного труда проецируются на процесс определения потребности в кадрах сельскохозяйственных организаций. К особенностям определения текущей и перспективной потребности в кадрах сельскохозяйственных организаций, прежде всего, относятся: биологические особенности производства (сферой приложения труда является земля и живые организмы); сезонность производства продукции; территориальная рассредоточенность объектов управления; низкая территориальная и профессиональная мобильность кадров; занятость в личном подсобном хозяйстве.[1]

В ходе анализа региональной системы кадрового обеспечения на примере Приволжского федерального округа, было выявлено, что тенденции кадрового обеспечения в последние годы являются в большинстве своем отрицательными. Наблюдается уменьшение абсолютных и относительных показателей

кадрового обеспечения. За последние 7 лет численность руководителей и специалистов сократилась на треть. Ежегодно из сферы сельскохозяйственного производства выбывает около 100 руководителей и специалистов. Сокращение численности обусловлено сокращением размеров производства и числа предприятий в целом. Но темпы сокращения должностей руководителей и специалистов превышают темпы сокращения других ресурсов производства (сельскохозяйственных угодий, поголовья скота, численности работников предприятий). За период с 2000 по 2007гг. численность специалистов в расчете на единицу площади сократилась на 18%, в расчете на 100 работников – на 5%, что связано с более высокими темпами сокращения численности работников по сравнению с сокращением численности специалистов.

Следует отметить, что показатель обеспеченности кадрами (как отношение фактически работающих к штатной численности) не в полной мере отражает представление об укомплектованности предприятий кадрами, а лишь свидетельствует, насколько заполнены штатные должности, количество которых сокращается на 150-200 мест ежегодно. Как следствие, увеличивается нагрузка на руководителей и специалистов. Если в 2000г. на 10 000 га сельскохозяйственных угодий проходило 27 специалистов, то в 2007г. – 20. Если в 2000г. на 1 сельскохозяйственное предприятие приходилось в среднем 5 главных специалистов и 13 специалистов среднего звена, то в 2007г. – соответственно, 4 и 10. Темпы сокращения численности специалистов превышают темпы сокращения размеров производства, увеличивая нагрузки на специалистов.

На данном этапе в Приволжском федеральном округе сложилась ситуация. Когда при сохранившейся и развивающейся системе аграрного образования практически нарушена кадровая работа на всех уровнях управления сельскохозяйственным производством, что порождает противоречивое явление: при увеличении объемов подготовки и переподготовки специалистов в сельскохозяйственных предприятиях округа наблюдается уменьшение численности кадров, ухудшение их качественного состава.

Основной заказ и спрос на кадры руководителей и специалистов в ближайшей перспективе будут продолжать определять сельскохозяйственные организации. Анализ сложившегося положения в системе кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Приволжского федерального округа говорит о недостаточной обоснованности применяемых подходов к определению реальной потребности в управленческих кадрах.

Все это подтверждает необходимость и важность разработки методических подходов к формированию потребности в кадрах руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций с учетом развития сельскохозяйственного производства и региональных особенностей.

На основании проведенного анализа и в качестве направлений совершенствования формирования потребности сельскохозяйственных организаций округа в кадрах руководителей и специалистов предлагается:

1. Мониторинг кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства округа. Разработка мероприятий по достижению должного уровня кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций округа возможна только при наличии объективной информации о функционировании и развитии всех ее элементов. Это предполагает создание и функционирование центра мониторинга кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций. Мониторинг кадро-

вого обеспечения представляет собой сбор и анализ информации о состоянии процесса формирования, распределения, перераспределения кадров на уровне предприятия, отрасли, региона, округа. Изучение функций, осуществляемых различными организациями, службами и органами в области кадрового обеспечения, выявило дублирование или отсутствие некоторых функций, отсутствие единого координирующего центра.

2. Формирование кадровой потребности округа на основе применения принципов индикативного планирования. На основании прогнозных показателей развития сельскохозяйственного производства в Приволжском федеральном округе представляется возможным определение потребности в кадрах руководителей и специалистов. Индикаторы кадрового обеспечения предлагают определять, используя метод бенчмаркинга. Полученные в результате бенчмаркинга результаты могут служить основой для разработки индикативных показателей кадрового планирования на уровне от муниципального образования и региона. Разработанный индикативный план потребности региона в специалистах сельскохозяйственного профиля позволит аграрным учебным заведениям округа планировать направления, объемы и структуру подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов. Составление планов потребности в специалистах может осуществляться на разных уровнях планирования: на уровне организации, на уровне муниципального образования.

При разработке программ, концепций, стратегий развития кадрового потенциала сельскохозяйственного производства рекомендуется ресурсный потенциал сельскохозяйственного производства использовать для определения количественных показателей потребности, а факторы внешней среды использовать для разработки концепции развития кадрового потенциала округа.

3. В качестве альтернативы предыдущим подходам предлагаем методику, сочетающую в себе элементы процессного и факторного подходов к определению потребности сельскохозяйственных организаций в кадрах руководителей и специалистов. Суть методического подхода заключается в следующем. На первом этапе выделить в каждой организации бизнес-процессы (производство молока, производство пшеницы, производство шерсти, производство продукции переработки молока и т.д.). Затем определить количественные параметры факторов, влияющих на численность руководителей и специалистов каждого бизнес-процесса. На следующем этапе нужно определить состав и количественные параметры вспомогательных и обслуживающих процессов (транспортное, ремонтное обслуживание, механизация и автоматизация процессов и т.д.). Далее необходимо определить состав и объем работ по общеорганизационным процессам и управленческим функциям (планирование, управление персоналом, управление финансами и др.) Заключительным этапом будет определение общего объема работ по функциям и процессам и принятие решения о способах обеспечения потребности в руководителях и специалистах сельскохозяйственной организации.

Планирование потребности в кадрах и форм ее обеспечения требует учета государственной политики в отношении развития агропромышленного комплекса. Реализация мероприятий аграрного национального проекта в рамках "Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы" потребует повышения обеспеченности сельскохозяйственного

производства специалистами в области технологии производства и переработки продукции, зооинженерии, ветеринарии, маркетинга, а также повышение образовательного уровня руководителей и специалистов[5].

Предложенные методические подходы могут быть положены в основу разработки программ и планов развития кадрового потенциала как составной части социально-экономического развития Приволжского федерального округа.

Литература:

1.Богаев А. Аграрное будущее России / А. Богаев // Экономика России: XXI век. – 2007. - №22.

2. Ковылин А.В.Основа экономики области – квалифицированные кадры / А.В.Ковылин // Экономика региона. – 2007. - №18(ч.2).

3.Концепция развития аграрной науки и научного обеспечения АПК России до 2025 года, утвержденная приказом Министерства Сельского Хозяйства РФ от 25.06.2007г. №342.// Справочная правовая система – Гарант.

4.Методика создания региональных и муниципальных программ развития сельскохозяйственных потребительских кооперативов, утвержденная Министром сельского хозяйства 28.04.2006г.// Справочная правовая система – Гарант.

5.Назаркина Ю.Н. Образование: проблемы и перспективы / Ю.Н.Назаркина // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2006. - №4(24).

УДК 330

РОЛЬ И ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА В
СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ.
THE ROLE AND THE FUNCTION OF THE STATE
IN THE MODERN MARKET ECONOMY.

Ю. А. Гисс

Y. A. Giss

Ульяновская ГСХА

Ulyanovsk state academy of agriculture

The major economic functions of government with a market economic are analyzed. Increasing of regulating role of the government in period of deer transformations in economy is shown.

Проблемы, связанные с местом, ролью и функциями государства в экономике, занимали умы учёных с самого возникновения экономической науки. В